

**KETERKAITAN ANTARA MOTIVASI, KEPERCAYAAN, NORMA SUBYEKTIF,
SIKAP DAN NIAT UNTUK BERBAGI PENGETAHUAN**

Tantri Yustina
tanzhu_yus@yahoo.com

Mugi Harsono
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine and analyze the effect of extrinsic motivation, intrinsic motivation, subjective norms, trust, and attitudes toward intention for sharing knowledge. Type of the research in this study is a quantitative research, by taking samples 200 respondents at SMP Muhammadiyah and MTs Muhammadiyah at Sukoharjo. The technique of collecting data uses questionnaires, and tested uses structural equation model/Structural Equation Modelling (SEM). The results of this study show that extrinsic motivation and intrinsic motivation has no effect on the intention to share knowledge, extrinsic motivation and intrinsic motivation effect on attitudes and trust, trust and subjective norms effect on attitudes and attitudes, and subjective norms effect on the intention for sharing knowledge.

Key words : *extrinsic motivation, intrinsic motivation, subjective norms, beliefs, and attitudes toward the intention for sharing knowledge*

ABSTRAK

Penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik, motivasi instrinsik, norma subyektif, kepercayaan, dan sikap terhadap niat untuk berbagi pengetahuan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dengan mengambil sampel di SMP Muhammadiyah dan MTs Muhammadiyah Sekabupaten Sukoharjo dengan jumlah sampel 200 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan diuji menggunakan model persamaan struktural/Structural Equation Modelling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dan motivasi instrinsik tidak berpengaruh pada niat untuk berbagi pengetahuan, motivasi ekstrinsik dan motivasi instrinsik berpengaruh pada sikap dan kepercayaan, kepercayaan dan norma subyektif berpengaruh pada sikap, dan kepercayaan, sikap, dan norma subyektif berpengaruh pada niat untuk berbagi pengetahuan.

Kata kunci: *motivasi ekstrinsik, motivasi instrinsik, norma subyektif, kepercayaan, dan sikap terhadap niat untuk berbagi pengetahuan*

Niat untuk berbagi pengetahuan oleh anggota organisasi itu penting untuk dilakukan karena selain menguntungkan bagi organisasi dapat juga meningkatkan kesejahteraan bagi anggota serta semua yang bersangkutan dengan instansi tersebut. Namun, pencapaian tujuan ini tidak mudah untuk dilakukan karena berbagi pengetahuan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah sikap. Hal ini konsisten dengan penelitian Shanshan (2013) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi termasuk sikap, iklim organisasi, self-efficacy, dan kualitas sistem informasi.

Selain adanya sikap, motivasi juga merupakan faktor yang menentukan bagaimana niat untuk berbagi pengetahuan antar anggota organisasi. Motivasi terdiri dari motivasi ekstrinsik dan intnsik. Masing-masing mempunyai hubungan yang erat dengan berbagi pengetahuan. Menurut Fen Lin (2007), karyawan motivasi ekstrinsik untuk berbagi pengetahuan adalah keyakinan hasil yang biasanya didasarkan pada persepsi karyawan dari nilai hubungan dengan pertukaran pengetahuan. Dalam konteks berbagi pengetahuan, biaya termasuk faktor yang berhubungan dengan upaya (misal waktu yang dibutuhkan, usaha mental) sedangkan potensi keuntungan termasuk menerima imbalan organisasi atau menciptakan kewajiban bagi rekan-rekan untuk membalas.

Motivasi selanjutnya adalah motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik berhubungan erat dengan berbagi pengetahuan. Hal ini dapat dilihat dari ketertarikan atau kesenangan bahkan kepuasan dari anggota organisasi. Hal ini konsisten dengan penelitian Feng Lin (2007) yang menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik mengacu terlibat dalam kegiatan untuk kepentingan sendiri, keluar dari ketertarikan, atau untuk kesenangan dan kepuasan yang berasal dari pengalaman. Ketertarikan, kesenangan ataupun kepuasan tidaklah cukup untuk menjadikan motivasi intrinsik sebagai salah satu dari faktor berbagi pengetahuan. Hal lain yang dapat mempengaruhi berbagi pengetahuan lainnya adalah adanya norma subyektif. Menurut Ibragimova, et, al. (2012), norma subyektif dipandang sebagai kombinasi dari harapan dirasakan dari individu atau kelompok yang relevan bersama dengan niat untuk mematuhi harapan tersebut. Dengan kata lain, "persepsi orang bahwa kebanyakan orang yang penting bagi dia pikir dia harus atau tidak harus melakukan perilaku yang bersangkutan".

Di dalam niat berbagi pengetahuan antar anggota organisasi, sikap juga menjadi satu bagian yang dianggap penting. Hal ini karena sikap atau perilaku merupakan hasil dari kombinasi niat dan kemauan untuk melakukan tujuan. Menurut Mohsen et, al (2012), sikap didefinisikan sebagai perasaan positif atau negatif tentang menunjukkan perilaku tujuan. Sikap pribadi individu terhadap perilaku merupakan hasil dari kombinasi keyakinan sikap. Niat perilaku menunjukkan intensitas niat pribadi dan kemauan untuk melakukan tujuan perilaku.

Selain adanya sikap atau perilaku, kepercayaan juga merupakan bagian dari niat untuk berbagi pengetahuan. Hal ini konsisten dengan penelitian Paliszkievicz (2013), yang menyimpulkan bahwa kepercayaan didasarkan pada keyakinan bahwa orang mewakili dalam hubungan tanpa kekhawatiran tentang mengeksploitasi kerentanan. Kepercayaan antar pribadi adalah keadaan psikologis yang terdiri dari niat seseorang untuk menerima kerentanan terhadap tindakan pihak lain.

Berdasarkan kajian lebih lanjut yang dilakukan oleh Feng Lin (2007) diketahui adanya hubungan antara motivasi kerja (ekstinsik dan intrinsik) dan niat untuk berbagi pengetahuan. Sehingga diketahui bahwa berbagi pengetahuan memiliki hubungan positif maupun negatif dengan beberapa faktor tersebut. Karena tidak semua permasalahan terjadi dari sisi motivasi ekstrinsik, intrinsik ataupun norma subyektif, akan tetapi terdapat hubungan dengan faktor lain didalamnya, hal tersebut dapat dijadikan mediasi bagi ketiga faktor utama. Variabel mediasi tersebut adalah sikap dan kepercayaan. Ketiga faktor tersebut akan menjadi mediator permasalahan atau pengaruh yang diberikan antara motivasi ekstrinsik, intrinsik dan norma

subyektif terhadap niat untuk berbagi pengetahuan, sehingga akan memperjelas seberapa besar pengaruh yang disumbangkan.

TELAAH PUSTAKA

Motivasi Ekstrinsik

Menurut Ryan dan Deci (2000), dibedakan tiga kategori utama dari motivasi. Pertama, *amotivation* didefinisikan sebagai tidak adanya motivasi terhadap suatu kegiatan. Kedua, motivasi intrinsik didefinisikan sebagai melakukan suatu kegiatan untuk kepentingan sendiri, yaitu, karena menarik dan menyenangkan dalam dirinya sendiri. Ketiga, motivasi ekstrinsik mengacu terlibat dalam kegiatan untuk alasan instrumental, seperti menerima penghargaan dan persetujuan, menghindari hukuman atau kritik, meningkatkan seseorang harga diri, atau mencapai tujuan pribadi dihargai.

Sedangkan, menurut Mafini dan Nob (2014), motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kesediaan individu untuk mengerahkan tingkat tinggi berupaya untuk mencapai tujuan organisasi serta, yang dikondisikan oleh kemampuan individu untuk memenuhi beberapa kebutuhan. motivasi ekstrinsik berfokus pada alasan berorientasi pada tujuan, misalnya, mendapatkan penghargaan dan keuntungan sebagai imbalan untuk suatu kegiatan yang dilakukan seseorang, Mohsen *et al.*, (2012).

Motivasi Intrinsik

Menurut Casebourne (2014) motivasi intrinsik adalah suatu hal intrinsik yang didorong oleh minat atau kenikmatan tugas itu sendiri. Motivasi intrinsik sangat penting untuk sifat manusia dan memuaskan kebutuhan. Sedangkan menurut Mohsen *et al.*, (2012), motivasi intrinsik mengacu pada sukacita batin dan kepuasan dalam diri seseorang yang diperoleh dengan melakukan kegiatan khusus.

Ryan dan Deci (2000), motivasi intrinsik didefinisikan sebagai perbuatan dari suatu kegiatan untuk mencapai kepuasan dan bukan untuk beberapa konsekuensi. Ketika termotivasi secara intrinsik seseorang tergerak untuk bertindak untuk bersenang-senang bukan karena hal eksternal, tekanan, atau penghargaan. Motivasi intrinsik mengacu pada suatu kegiatan yang hanya untuk kenikmatan beraktivitas, bukan nilai instrumentalnya.

Kepercayaan

Menurut Paliszkiwicz (2013), kepercayaan didasarkan pada keyakinan bahwa orang mewakili dalam hubungan tanpa kekhawatiran tentang mengeksploitasi kerentanan. Kepercayaan antar pribadi adalah keadaan psikologis yang terdiri dari niat seseorang untuk menerima kerentanan terhadap tindakan pihak lain. Hal ini didasarkan pada harapan bahwa pihak lain akan melakukan tindakan tertentu yang penting untuk satu berasal. kepercayaan sebagai keyakinan bahwa pihak lain akan: a) tidak bertindak dengan cara yang berbahaya bagi perusahaan percaya; b) tindakan sedemikian rupa sehingga bermanfaat untuk perusahaan percaya; c) bertindak andal; dan d) akan berperilaku atau merespon dengan cara yang dapat diprediksi dan dapat diterima bersama.

Kepercayaan berorganisasi sebagai rasa percaya diri dan dukungan dalam kepercayaan organisasi atasan mengacu iman karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan dan pemimpin organisasi, dan keyakinan bahwa pada akhirnya, tindakan organisasi akan membuktikan bermanfaat bagi karyawan. Seorang individu akan menghabiskan lebih banyak waktu dan energi untuk mengawasi perilaku orang lain sehingga untuk melindungi atau kepentingan nya sendiri. Sebaliknya, tingkat

kepercayaan yang tinggi di antara para karyawan meningkatkan kinerja, sehingga memberikan kontribusi terhadap profitabilitas.

Norma Subyektif

Menurut Kholoud dan Hanadi (2015), norma subyektif, di sisi lain, adalah persepsi individu apakah orang-orang penting untuk individu berpikir perilaku harus dilakukan. Niat merupakan indikasi kesiapan individu untuk melakukan perilaku tertentu, dan itu dianggap sebagai anteseden langsung dari perilaku.

Menurut Ibragimova, *et al.*, (2012), norma subyektif dipandang sebagai kombinasi dari harapan dirasakan dari individu atau kelompok yang relevan bersama dengan niat untuk mematuhi harapan tersebut. Dengan kata lain, "persepsi orang bahwa kebanyakan orang yang penting bagi dia pikir dia harus atau tidak harus melakukan perilaku yang bersangkutan".

Sikap

Menurut Mohsen *et al.*, (2012), sikap didefinisikan sebagai perasaan positif atau negatif tentang menunjukkan perilaku tujuan. Sikap pribadi individu terhadap perilaku merupakan hasil dari kombinasi keyakinan sikap. Niat perilaku menunjukkan intensitas niat pribadi dan kemauan untuk melakukan perilaku tujuan.

Menurut Shahzadi (2015), sikap adalah perasaan positif atau negatif seseorang tentang perilaku sasaran, sedangkan niat adalah keterlibatan individu dari sikap. Sikap adalah menguntungkan atau tidak menguntungkan dari penilaian perilaku.

Niat untuk Berbagi Pengetahuan

Menurut Mohsen *et al.*, (2012), berbagi pengetahuan terdiri dari satu set perilaku yang mengandung pengetahuan dan pertukaran informasi dan membantu orang lain dalam hal ini. Berbagi pengetahuan, menyerupai perilaku warga organisasi yang dilakukan secara sukarela dan bebas dalam organisasi.

Salah satu metode untuk mengukur pengetahuan manajemen, dengan jumlah berbagi pengetahuan termasuk pengetahuan eksplisit dan tacit yang digunakan dalam organisasi. Tujuan akhir dari berbagi pengetahuan di antara staf, sedang mencoba untuk menyampaikan pengetahuan dan pengalaman orang-orang dan menjaga mereka sebagai sumber daya organisasi dan kekayaan dalam rangka meningkatkan dan mewujudkan efektivitas organisasi.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik pada Niat untuk Berbagi Pengetahuan

Pengaruh individu dari kehidupan sosial (ekstrinsik) di dalam niat untuk berbagi pengetahuan di dalam dunia pendidikan sangat memudahkan bagi guru untuk lebih efektif dalam mengajar. Bentuk sosial yang tinggi dan dampak lingkungan menjadikan motivasi guru dapat terbentuk untuk mencapai penghargaan, keuntungan pribadi (bonus) dan adanya orientasi di masa depan yang cukup baik.

Zhang (2011), hasil penelitiannya menyatakan bahwa setiap individu mempunyai nilai sosial yang cukup tinggi untuk mencapai penghargaan (*reward*) melalui berbagi pengetahuan terhadap sesama karyawan. Sedangkan dalam penelitian Fen Lin (2007), motivasi ekstrinsik karyawan untuk berbagi pengetahuan adalah hasil keyakinan yang biasanya didasarkan pada persepsi karyawan dari nilai hubungan dengan berbagi pengetahuan. Motivasi ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap niat untuk berbagi pengetahuan.

H1: Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap niat untuk berbagi pengetahuan.

Pengaruh Motivasi Intrinsik pada Niat untuk Berbagi Pengetahuan

Berbeda dengan motivasi ekstrinsik dari individu yang berkaitan dengan kehidupan sosial, motivasi intrinsik sangat erat kaitannya dengan kerja itu sendiri.

Motivasi intrinsik dapat menghasilkan kepuasan yang dapat dirasakan oleh diri sendiri, misalnya adanya rasa percaya diri dalam berbagi pengetahuan dan adanya kesenangan dengan cara saling membantu antar guru dalam berorganisasi. Dengan adanya rasa saling membantu dalam berorganisasi, maka guru satu sama lain mampu menjadikan motivasi untuk saling berbagi pengetahuan.

Hasil penelitian dari Zhang (2011), motivasi intrinsik dalam berbagi pengetahuan mungkin saja tidak hanya berpengaruh secara langsung namun dapat melalui perantara yang dapat mempengaruhi niat untuk berbagi pengetahuan, misalnya adanya sikap atau tingkah laku. Sedangkan dalam penelitian Feng Lin (2007), motivasi intrinsik mengacu pada keterlibatan dalam kegiatan untuk kepentingan sendiri untuk kesenangan dan kepuasan yang berasal dari pengalaman. Misalnya, melalui berbagi pengetahuan, karyawan dapat dengan meningkatkan pengetahuan percaya diri mereka sesuai kemampuan.

H2: Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap niat untuk berbagi pengetahuan.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik pada Kepercayaan

Motivasi ekstrinsik berhubungan dengan penerimaan nilai sosial terhadap orang lain. Selain adanya nilai sosial, tanggung jawab dan hubungan baik antar guru juga menjadi bagian dari motivasi ekstrinsik dalam berorganisasi. John, *et al.*, (1985), dalam penelitiannya menyatakan bahwa hubungan antara motivasi ekstrinsik terhadap hubungan psikologi (termasuk rasa percaya dan cinta) merupakan hubungan yang penting dalam berorganisasi, karena adanya saling keterkaitan diantaranya.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Osmani *et al.*, (2014), menyebutkan bahwa penghargaan, membangun reputasi, dan keuntungan timbal balik merupakan bagian dari motivasi ekstrinsik. Penghargaan memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kepercayaan. Kepercayaan menunjukkan bahwa keyakinan seseorang terhadap orang lain dan antara kepercayaan dan reputasi memiliki hubungan yang cukup besar. Kepercayaan dan keuntungan timbal balik menunjukkan adanya hubungan yang saling mempengaruhi secara signifikan.

H3: Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kepercayaan

Pengaruh Motivasi Intrinsik pada Kepercayaan

Di dalam motivasi intrinsik, penghargaan merupakan aktivitas yang menciptakan gambaran dengan adanya *reward* bagi guru yang dapat memberikan kepercayaan kepada sekolah. Dengan adanya kepercayaan, maka kinerja guru dapat lebih meningkat apabila dibandingkan dengan sebelumnya. Kepercayaan di dalam motivasi kerja merupakan keyakinan yang berhubungan dengan kerjasama antar guru, sehingga hal ini perlu untuk ditingkatkan.

Penelitian dari John, *et al.*, (1985), menyebutkan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan yang berasal dari *reward* merupakan bagian dari hasil kepercayaan dari organisasi atau perusahaan yang diberikan kepada karyawan yang dinilai mampu memberikan kinerja yang baik. Sedangkan dari penelitian Osmani *et al.*, (2014), kepercayaan mengikuti motivasi yaitu kepercayaan diciptakan dari motivasi intrinsik (dari dalam diri sendiri). Namun, kepercayaan dan motivasi intrinsik bukanlah suatu hubungan yang berpengaruh secara mendasar, akan tetapi ada perantara atau penghubung diantara kepercayaan dan motivasi intrinsik tersebut.

H4: Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepercayaan

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik pada Sikap

Motivasi merupakan komponen dari organisasi. Jika organisasi tidak memiliki *teamwork*, maka kemungkinan guru tidak bisa mengajar secara lebih efisien. Motivasi ekstrinsik merupakan bagian dari tingkah laku atau sikap yang berasal dari luar aktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan Abduljalil dan Zainuddin (2015), menyebutkan bahwa dalam mengatur sikap atau tingkah laku, pemimpin harus mengenalkan tentang pentingnya motivasi. Motivasi dari luar (ekstrinsik) merupakan bagian terpenting guna mencapai tujuan dan hal ini mempengaruhi terhadap sikap atau tingkah laku pekerja.

Osmani *et al.*, (2014), dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik menunjukkan bahwa manfaat dan nilai-nilai dari suatu tindakan mengarah pada perilaku individu. Perilaku tersebut merupakan tujuan utama dari perilaku yang termotivasi ekstrinsik.

H5: Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap sikap

Pengaruh Motivasi Intrinsik pada Sikap

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja guru dalam berorganisasi. Motivasi intrinsik dapat dilatar belakangi dengan adanya kepuasan sehingga hal ini mampu mempengaruhi sikap atau tingkah laku guru dalam melakukan aktivitas.

Abduljalil dan Zainuddin (2015), dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi intrinsik sebagai kinerja yang telah dilakukan pekerja atau karyawan dalam berorganisasi. Motivasi adalah *driver* dari sikap atau tingkah laku. Motivasi intrinsik meliputi adanya kepercayaan, tujuan dalam bekerja, dan penghargaan yang ingin dicapai sehingga dapat meningkatkan sikap atau tingkah laku pekerja.

Sedangkan dalam penelitian Mohsen (2012), dilihat dari sudut perspektif motivasi intrinsik, sikap merupakan kompetensi atau kebutuhan karyawan untuk menunjukkan kepribadian mereka. Sikap ini dapat membantu karyawan lain untuk mencapai tujuan bersama. Karyawan yang memiliki sikap positif maka dapat memotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka di perusahaan.

H6: Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap sikap

Pengaruh Norma Subyektif pada Sikap

Norma subyektif merupakan pandangan seseorang yang menekankan pada nilai sosial, misalnya sikap guru yang mampu menghasilkan murid berkualitas. Norma subyektif menekankan pada penampilan fisik dengan dan dapat dilihat dari sikap atau tingkah laku guru mengajar dalam berorganisasi.

Nikdavoodi (2012), dalam penelitiannya menyatakan bahwa norma subyektif mempengaruhi tingkah laku atau sikap karyawan yang berhubungan dengan kinerja dalam berorganisasi. Dengan adanya hubungan atau keterkaitannya, norma subyektif dan tingkah laku atau sikap mampu memberikan persepsi yang lebih baik.

Sedangkan dalam penelitian Kholoud (2015), norma subyektif merupakan persepsi setiap individu terhadap sikap atau tingkah laku individu lain. Sikap individu sangat ditentukan oleh pemikiran atau norma subyektif karyawan.

H7: Norma subyektif berpengaruh terhadap sikap

Pengaruh Kepercayaan pada Sikap

Kepercayaan dapat menimbulkan beberapa sifat yang dapat diterima oleh seseorang seperti adanya rasa takut, tidak adil, rasa percaya, sifat terbuka, dan saling membantu antar sesama. Salah satu dari elemen kepercayaan adalah kemampuan. Kemampuan disini adalah memahami rekan guru dalam berorganisasi meliputi kinerja, tingkah laku atau sikap dan kepercayaan antar rekan guru.

Dalam penelitian Jik dan James (2009), kepercayaan akan mempengaruhi (meningkatkan atau mengurangi) ketidakpastian, sikap, dan upah pekerja dalam berorganisasi. Oleh sebab itu, kerjasama tim sangat dibutuhkan demi meningkatkan kepercayaan antar pekerja.

Sedangkan dalam penelitian Osmani *et al.*, (2014), menghasilkan temuan tentang kepercayaan dan perilaku memiliki hubungan timbal balik yang dapat memperkuat satu sama lain. Manfaat timbal balik secara signifikan terkait dengan membangun kepercayaan yang memungkinkan berpengaruh terhadap sikap atau perilaku.

H8: Kepercayaan berpengaruh terhadap sikap

Pengaruh Kepercayaan pada Niat untuk Berbagi Pengetahuan

Di dalam sekolah atau organisasi, kepercayaan merupakan hasil dari pengaruh antara kerja dan hasil kerja yang dilakukan oleh guru dan berdampak pada guru lainnya. Kepercayaan ini mampu mempengaruhi aktivitas guru sebagaimana pentingnya berbagi pengetahuan di dalam organisasi.

Dalam penelitian Tan (2011), ketika kepercayaan datang, maka setiap individu tidak akan melukai satu sama lain, sebaliknya mereka akan berbagi pengetahuan satu lainnya. Jika karyawan mendesak untuk meminta pertolongan dalam bekerja, maka karyawan lain akan saling membantu.

Osmani *et al.*, (2014), hasil penelitian ini dengan jelas menunjukkan bahwa, aturan paling banyak dari kepercayaan diantara kepercayaan sebagai salah satu faktor dari berbagi pengetahuan yang melalui tingkah laku anggota organisasi yang mendukung atau memfasilitasi berbagi pengetahuan.

H9: Kepercayaan berpengaruh terhadap niat untuk berbagi pengetahuan

Pengaruh Sikap pada Niat untuk Berbagi Pengetahuan

Niat untuk berbagi pengetahuan sangat penting untuk dilakukan di dunia pendidikan yaitu dengan cara membantu satu sama lain. Tanpa adanya niat saling membantu, maka berbagi pengetahuan pengetahuanpun akan menjadi sangat sulit untuk dilakukan. Berbagi pengetahuan merupakan salah satu bagian dari tingkah laku atau sikap termasuk didalamnya yaitu pertukaran atau berbagi informasi dan pengetahuan dan membantu satu sama lain. Hal ini sama artinya dengan tingkah laku dalam berorganisasi. Berbagi pengetahuan adalah salah satu cara untuk mengukur manajemen pengetahuan di dalam dunia pendidikan.

Ali *et al.*, (2013), dalam sebuah penelitiannya menyebutkan bahwa ketika seseorang membagi pengetahuannya, hal ini berarti seseorang itu telah meneruskan pengetahuan orang lain secara langsung, dan terus membantu menyebarkan pengetahuan secara lebih baik. Sedangkan Fen Lin (2007) dari penelitiannya menyimpulkan bahwa sikap secara signifikan sangat berpengaruh terhadap tingkah laku karyawan. Selanjutnya, sikap individu karyawan juga berpengaruh terhadap niat untuk berbagi pengetahuan.

H10: Sikap berpengaruh terhadap niat untuk berbagi pengetahuan

Pengaruh Norma Subyektif pada Niat untuk Berbagi Pengetahuan

Norma subyektif merupakan reaksi atau hasil dari tindakan seseorang untuk menunjukkan tingkah laku yang dapat diterima oleh orang lain atau tidak. Norma subyektif di dalam beberapa penelitian disebutkan bahwa norma subyektif merupakan sistem yang dapat mempengaruhi secara langsung atau melalui perantara terhadap tingkah laku guru, salah satunya yaitu terhadap niat berbagi pengetahuan.

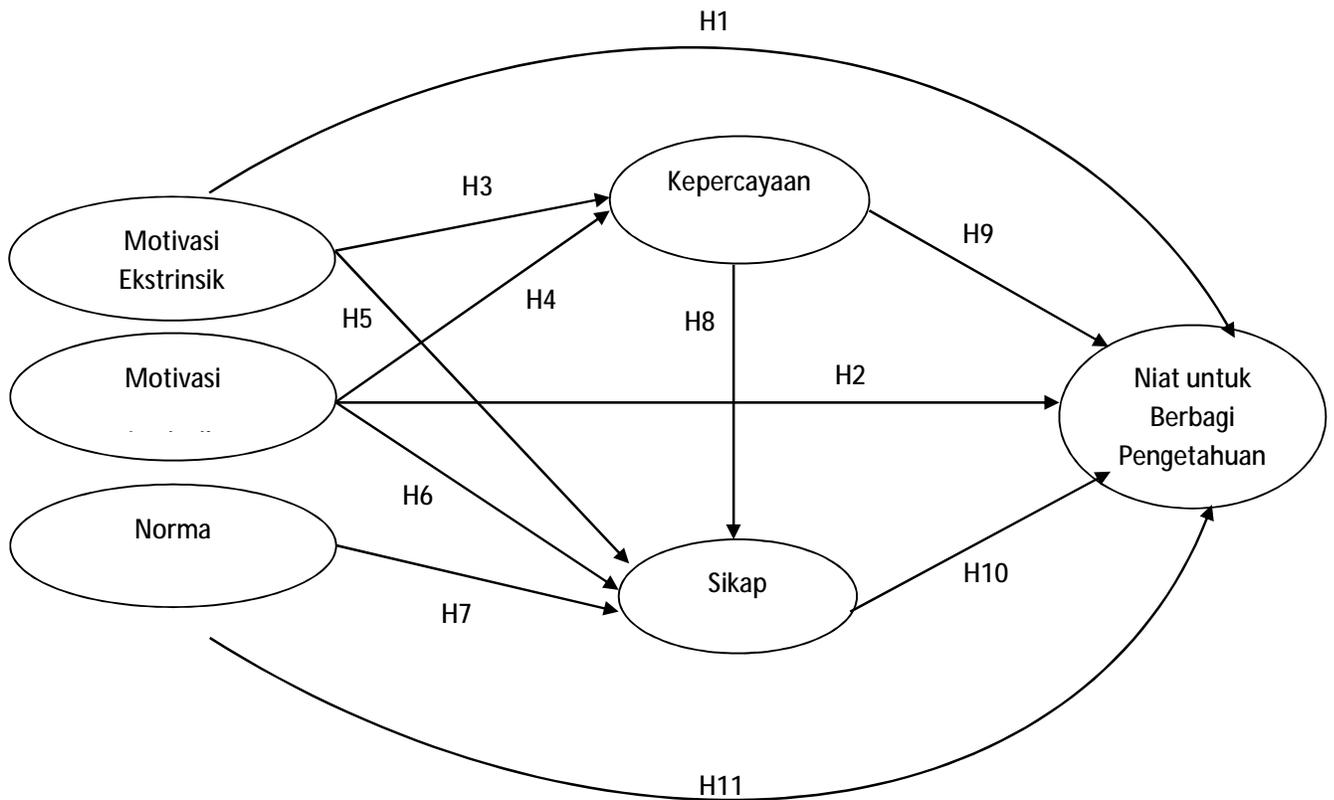
Chen *et al.*, (2009), hasil penelitian ini dengan jelas menunjukkan bahwa hubungan norma subyektif terhadap niat untuk berbagi pengetahuan menunjukkan

pengaruh yang cukup signifikan. Hal ini dapat dilihat melalui adanya iklim yang cukup baik antara guru dan murid yang saling berdiskusi dalam memecahkan masalah dan murid-murid saling membantu dalam berbagi pengetahuan.

Sedangkan dalam penelitian Mohsen *et al.*, (2012), norma subjektif juga penting dalam berbagi pengetahuan. Suasana organisasi yang positif mempengaruhi pembentukan norma subjektif dan akibatnya mempengaruhi niat individu untuk berbagi pengetahuan.

H11: Norma subjektif berpengaruh terhadap niat untuk berbagi pengetahuan

Kerangka Penelitian



Sumber: Zhang (2011); Fen Lin (2007); John, et al., (1985); Osmani et al., (2014); Abduljalil dan Zainuddin (2015); Nikdavoodi (2012); Kholoud (2015) Jik dan James (2009); Tan (2011); Chen et al., (2009); dan Mohsen et al., (2012).

Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Penarikan Sampel

Secara nyata populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bekerja pada SMP Muhammadiyah dan MTs Muhammadiyah se-Kabupaten Sukoharjo, dalam penelitian populasi berjumlah 309 guru dari 15 SMP Muhammadiyah dan MTs Muhammadiyah se-Kabupaten Sukoharjo. Teknik sampling adalah proses pemilihan sejumlah elemen dari populasi yang akan dijadikan sebagai sampel (Sekaran, 2006). Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *quota sampling*. Desain pengambilan sampel ini memungkinkan untuk memasukkan semua kelompok ke dalam sistem yang diteliti. Kelompok dalam penelitian ini didasarkan pada SMP Muhammadiyah dan MTs Muhammadiyah yang berjumlah 15.

Teknik analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik *structural equation modelling* (SEM), dimana jumlah sampel yang harus dipenuhi dalam permodelan ini berjumlah 100 hingga 200 sampel (Ferdinand, 2005). Sehingga jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 200 responden. Berdasarkan pada Tabel 3.1 proporsi pengambilan sampel telah ditetapkan setiap sekolah, yang kemudian diambil secara acak sesuai kebutuhan sampel masing-masing sekolah.

Definisi Variabel dan Pengukurannya

1. Variabel Independen

a. Motivasi Ekstrinsik

Gagne *et al.*, (2015), motivasi ekstrinsik mengacu dalam kegiatan untuk alasan instrumental, seperti menerima penghargaan dan persetujuan, menghindari hukuman atau kritik, meningkatkan seseorang harga diri, atau mencapai tujuan pribadi dihargai.

Pengukuran yang digunakan oleh peneliti adalah menggunakan 8 item pernyataan yang ditujukan oleh responden. Pernyataan ini diadopsi oleh Hsiu Fen Lin (2007). Penilaian berdasarkan Likert-type Scale yaitu sangat setuju (5), setuju (4), cukup setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1).

b. Motivasi Intrinsik

Menurut Casebourne (2014) motivasi intrinsik adalah suatu hal intrinsik yang didorong oleh minat atau kenikmatan tugas itu sendiri. Motivasi intrinsik sangat penting untuk sifat manusia dan memuaskan kebutuhan.

Pengukuran yang digunakan oleh peneliti adalah menggunakan 8 item pernyataan yang ditujukan oleh responden. Pernyataan ini diadopsi oleh Hsiu Fen Lin (2007). Penilaian berdasarkan Likert-type Scale yaitu sangat setuju (5), setuju (4), cukup setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1).

c. Norma Subyektif

Menurut Kholoud Dan Hanadi (2015), norma subjektif, di sisi lain, adalah persepsi individu apakah orang-orang penting untuk individu berpikir perilaku harus dilakukan. Niat merupakan indikasi kesiapan individu untuk melakukan perilaku tertentu, dan itu dianggap sebagai anteseden langsung dari perilaku.

Pengukuran yang digunakan oleh peneliti adalah menggunakan 7 item pernyataan yang ditujukan oleh responden. Pernyataan ini diadopsi oleh Kholoud dan Hanadi (2015) dan Gee Woo Bock *et al.*, (2005). Penilaian berdasarkan Likert-type Scale yaitu sangat setuju (5), setuju (4), cukup setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1).

d. Sikap

Menurut Mohsen *et al.*, (2012), sikap didefinisikan sebagai perasaan positif atau negatif tentang menunjukkan perilaku tujuan. Sikap pribadi individu

terhadap perilaku merupakan hasil dari kombinasi keyakinan sikap. niat perilaku menunjukkan intensitas niat pribadi dan kemauan untuk melakukan perilaku tujuan.

Pengukuran yang digunakan oleh peneliti adalah menggunakan 5 item pernyataan yang ditujukan oleh responden. Pernyataan ini diadopsi oleh Kholoud dan Hanadi (2015). Penilaian berdasarkan Likert-type Scale yaitu sangat setuju (5), setuju (4), cukup setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1).

e. Kepercayaan

Menurut Paliszkievicz (2013), kepercayaan didasarkan pada keyakinan bahwa orang mewakili dalam hubungan tanpa kekhawatiran tentang mengeksploitasi kerentanan.

Pengukuran yang digunakan oleh peneliti adalah menggunakan 15 item pernyataan yang ditujukan oleh responden. Pernyataan ini diadopsi oleh Paliszkievicz (2013). Penilaian berdasarkan Likert-type Scale yaitu sangat setuju (5), setuju (4), cukup setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1).

2. Variabel Dependen: Niat untuk Berbagi Pengetahuan

Menurut Mohsen *et al.*, (2012), berbagi pengetahuan terdiri dari satu set perilaku yang mengandung pengetahuan dan pertukaran informasi dan membantu orang lain dalam hal ini. Berbagi pengetahuan, menyerupai perilaku warga organisasi yang dilakukan secara sukarela dan bebas dalam organisasi.

Pengukuran yang digunakan oleh peneliti adalah menggunakan 6 item pernyataan yang ditujukan oleh responden. Pernyataan ini diadopsi oleh Ibragimova *et al.*, (2012). Penilaian berdasarkan Likert-type Scale yaitu sangat setuju (5), setuju (4), cukup setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran tentang karakteristik responden diperoleh dari data diri yang terdapat pada bagian depan kuesioner yaitu identitas responden yang meliputi usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan status pekerjaan. Adapun deskripsi responden sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Karakteristik Responden

| Karakteristik | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------------------------|-----------|----------------|
| Usia | | |
| 25 - 25 Tahun | 60 | 30% |
| 36 - 46 Tahun | 72 | 36% |
| 47 - 57 Tahun | 47 | 23,5% |
| > 58 Tahun | 21 | 10,5% |
| Jenis Kelamin | | |
| Pria | 77 | 38,5% |
| Wanita | 123 | 61,5% |
| Lama Bekerja | | |
| 1 - 10 Tahun | 60 | 30% |
| 11 - 20 Tahun | 37 | 18,5% |
| 21 - 30 Tahun | 69 | 34,5% |
| > 31 Tahun | 34 | 17% |
| Status Pekerjaan | | |

| Karakteristik | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| PNS | 50 | 25% |
| Non PNS | 150 | 75% |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Tabel 2. Regression Weights

| | | | Estimate | S.E. | C.R. | P |
|--------------------------------|------|---------------------|----------|------|-------|------|
| Kepercayaan | <--- | Motivasi Ekstrinsik | .184 | .059 | 3.105 | .002 |
| Kepercayaan | <--- | Motivasi Intrinsik | .475 | .085 | 5.573 | *** |
| Sikap | <--- | Motivasi Ekstrinsik | .162 | .074 | 2.200 | .028 |
| Sikap | <--- | Motivasi Intrinsik | .206 | .102 | 2.019 | .043 |
| Sikap | <--- | Kepercayaan | .224 | .107 | 2.098 | .036 |
| Sikap | <--- | Norma Subyektif | .177 | .076 | 2.315 | .021 |
| Niat untuk Berbagi Pengetahuan | <--- | Motivasi Ekstrinsik | .042 | .078 | .537 | .591 |
| Niat untuk Berbagi Pengetahuan | <--- | Motivasi Intrinsik | .040 | .110 | .360 | .719 |
| Niat untuk Berbagi Pengetahuan | <--- | Kepercayaan | .321 | .122 | 2.626 | .009 |
| Niat untuk Berbagi Pengetahuan | <--- | Norma Subyektif | .206 | .086 | 2.395 | .017 |
| Niat untuk Berbagi Pengetahuan | <--- | Sikap | .376 | .140 | 2.687 | .007 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Hasil pengujian pada Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 11 jalur yang dianalisis, terdapat 2 jalur yang memiliki hubungan yang tidak signifikan, terlihat dari besarnya tingkat signifikansi (p) uji hipotesis yang lebih besar dari 5%, yaitu pengaruh motivasi ekstrinsik pada niat untuk berbagi pengetahuan dan pengaruh motivasi intrinsik pada niat untuk berbagi pengetahuan. Hasil dari analisis pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total dari satu variabel terhadap variabel lainnya dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total

| Variabel | | Pengaruh (β) | | |
|---------------------|-------------|----------------------|----------------|-------|
| Independen | Dependen | Langsung | Tidak langsung | Total |
| Motivasi Ekstrinsik | Kepercayaan | 0,236 | - | 0,236 |
| Motivasi Intrinsik | | 0,573 | - | 0,573 |
| Motivasi Ekstrinsik | Sikap | 0,203 | 0,052 | 0,255 |
| Motivasi Intrinsik | | 0,244 | 0,126 | 0,370 |
| Kepercayaan | | 0,220 | - | 0,220 |
| Norma Subyektif | | 0,252 | - | 0,252 |

| Variabel | | Pengaruh (β) | | |
|---------------------|--------------------------------|----------------------|----------------|-------|
| Independen | Dependen | Langsung | Tidak langsung | Total |
| Motivasi Ekstrinsik | Niat untuk Berbagi Pengetahuan | 0,045 | 0,145 | 0,190 |
| Motivasi Intrinsik | | 0,040 | 0,273 | 0,313 |
| Kepercayaan | | 0,269 | 0,071 | 0,340 |
| Norma Subyektif | | 0,250 | 0,081 | 0,331 |
| Sikap | | 0,321 | - | 0,321 |

Sumber: Hasil olahan data, 2016

Berdasarkan data pada Tabel 3 diketahui bahwa jalur yang memiliki pengaruh langsung yang paling besar adalah pengaruh motivasi intrinsik pada kepercayaan, yaitu sebesar 0,573 dan pengaruh tidak langsung yang paling besar adalah pengaruh motivasi intrinsik pada niat untuk berbagi pengetahuan sebesar 0,273.

Pembahasan

1. Pengaruh motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik pada niat untuk berbagi pengetahuan

Hasil analisis jalur pada Tabel 2 menunjukkan nilai CR motivasi ekstrinsik pada niat untuk berbagi pengetahuan sebesar 0,537 dengan tingkat signifikansi 0,591 dan nilai CR motivasi intrinsik pada niat untuk berbagi pengetahuan sebesar 0,360 dengan tingkat signifikansi 0,719, sehingga **hipotesis 1 dan 2 tidak didukung** dalam penelitian ini. Fenomena ini dapat terjadi karena seorang guru yang memiliki motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik untuk berbagi pengetahuan belum tentu memiliki niat untuk melakukan berbagi pengetahuan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zhang (2011), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa setiap individu mempunyai nilai sosial yang cukup tinggi untuk mencapai penghargaan (*reward*) melalui berbagi pengetahuan terhadap sesama karyawan. Pendapat maupun hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya nilai sosial yang besar disetiap individu-individu manusia, namun kenyataannya yang terjadi pada guru SMP Muhammadiyah dan MTs Muhammadiyah Sekabupaten Sukoharjo belum semuanya yang memiliki motivasi ekstrinsik maupun intrinsik sanggup melaksanakan berbagi pengetahuan terhadap sesama guru.

Menurut penelitian dari Fen Lin (2007), motivasi ekstrinsik karyawan untuk berbagi pengetahuan adalah hasil keyakinan yang biasanya didasarkan pada persepsi karyawan dari nilai hubungan dengan berbagi pengetahuan. Motivasi ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap niat untuk berbagi pengetahuan. Hasil tersebut bertolak belakang dengan penelitian saat ini, kurang adanya keyakinan pada diri seorang guru untuk melakukan berbagi pengetahuan pada sesama guru lainnya menjadi faktor penghalang. Perlu adanya penindak lanjutan dengan penelitian saat ini, faktor apa saja yang dapat mempengaruhi seorang guru untuk membagi penalamannya.

Berdasarkan pembahasan di atas, pada kenyataannya para guru dirasa kurang aktif dalam berbagi pengetahuan, hal tersebut menjadi bahan renungan bagi setiap guru guna mengevaluasi seluruh aktivitasnya guna meluangkan waktu untuk berbagi pengetahuan. Minimnya waktu untuk berinteraksi langsung dengan para guru guna membahas hal tersebut menjadi titik lemah penelitian ini. Sehingga perlu adanya kuesioner tambahan mengenai psikologi para guru SMP Muhammadiyah dan MTS Muhammadiyah sekabupaten Sukoharjo, mengenai pelaksanaan atau kegiatan berbagi pengetahuan.

2. Pengaruh motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik pada kepercayaan

Dari hasil analisis jalur menunjukkan nilai CR motivasi ekstrinsik pada kepercayaan sebesar 3,105 dengan tingkat signifikansi 0,002 dan nilai CR motivasi intrinsik pada kepercayaan sebesar 5,573 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik pada kepercayaan, sehingga **hipotesis 3 dan 4 didukung** dalam penelitian ini. Fenomena ini dapat terjadi karena seorang guru yang memiliki motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik untuk berbagi pengetahuan maka akan meningkatkan kepercayaan guru tersebut mengenai perilaku berbagi pengetahuan.

Pelaksanaan berbagi pengetahuan di kalangan guru SMP Muhammadiyah dan MTS Muhammadiyah sekabupaten Sukoharjo akan menimbulkan rasa kepercayaan pada diri guru tersebut, pada kenyataannya sebagai contoh guru di MTs Muhammadiyah Blimbing telah beberapa kali membagikan ilmunya untuk guru lain dalam hal bimbingan guru muda. Rasa percaya diri setiap guru akan meningkat sejalan dengan adanya motivasi baik dari dalam (yaitu niat) maupun dari luar untuk berbagi pengetahuan terhadap rekan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Osmani *et al.*, (2014), yang menyatakan bahwa pekerja akan lebih percaya pada kemampuan mereka setelah mereka mempersiapkan ilmu pengetahuannya untuk melakukan tugas-tugas khusus dan penelitian dari John, et, al (1985), hubungan antara motivasi ekstrinsik terhadap hubungan psikologi (termasuk rasa percaya dan cinta) merupakan hubungan yang penting dalam berorganisasi, karena adanya saling keterkaitan diantaranya.

Hal tersebut senada dengan penelitain saat ini, dimana rasa kepercayaan pada diri sendiri akan semakin meningkat jika telah melakukan tanggungjawabnya sebagai orang yang memiliki ilmu lebih dan merelakan waktunya untuk berbagi pengetahuan. Sebenarnya berbagi ilmu tidaklah mengurangi wawasan kita akan ilmu tersebut, justru menjadikan ilmu atau pengetahuan yang kita miliki akan semakin bertambah. Kepercayaan diri seorang guru dapat membawanya pada sebuah pencapaian tertinggi, wawasan keilmuan yang dimiliki akan semakin berkembang dan bermanfaat bagi banyak orang.

3. Pengaruh motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik pada sikap

Hasil analisis jalur menunjukkan nilai CR motivasi ekstrinsik pada sikap sebesar 2,200 dengan tingkat signifikansi 0,028 dan motivasi intrinsik pada sikap sebesar 2,019 dengan tingkat signifikansi 0,043. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik pada sikap, sehingga **hipotesis 5 dan 6 didukung** dalam penelitian ini. Fenomena ini dapat terjadi karena seorang guru yang memiliki motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik untuk berbagi pengetahuan maka akan meningkatkan sikap positif guru tersebut mengenai perilaku berbagi pengetahuan.

Sebagaimana dengan rasa percaya diri yang dimiliki guru setelah adanya motivasi ekstrinsik dan intrinsik mengenai berbagi pengetahuan, maka hal tersebut juga terjadi pada sikap positif guru tersebut mengenai perilaku berbagi pengetahuan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lin (2007), yang menyatakan bahwa sikap positif karyawan mengenai perilaku berbagi pengetahuan berawal dari motivasi pekerja itu sendiri. Selain itu ada penelitian dari Abduljalil dan Zainuddin (2015), dalam mengatur sikap atau tingkah laku, pemimpin harus mengenalkan tentang pentingnya motivasi. Motivasi dari luar (ekstrinsik) merupakan bagian terpenting guna mencapai tujuan dan hal ini mempengaruhi terhadap sikap atau tingkah laku pekerja.

Sedangkan penelitian dari Mohsen (2012), melihat dari sudut perspektif motivasi intrinsik, sikap merupakan kompetensi atau kebutuhan karyawan untuk

menunjukkan kepribadian mereka. Sikap ini dapat membantu karyawan lain untuk mencapai tujuan bersama. Karyawan yang memiliki sikap positif maka dapat memotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka di perusahaan.

Seperthalnya motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik memiliki makna tersendiri dari penelitian sebelumnya. Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian saat ini yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik dapat meningkatkan sebuah kepribadian baik bagi guru. Sikap disini adalah tingkah laku maupun tindakan guru dalam niatnya untuk berbagi pengetahuan pada guru lain.

4. Pengaruh norma subyektif dan kepercayaan pada sikap

Hasil analisis jalur pada Tabel 2 menunjukkan nilai CR norma subyektif pada sikap sebesar 2,315 dengan tingkat signifikansi 0,021 dan nilai CR kepercayaan pada sikap sebesar 2,098 dengan tingkat signifikansi 0,036. Kedua pengaruh tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif yang diberikan norma subyektif dan kepercayaan pada sikap, sehingga **hipotesis 7 dan 8 didukung** dalam penelitian ini. Fenomena ini dapat terjadi karena seorang guru yang memiliki norma subyektif dan kepercayaan bahwa berbagi pengetahuan itu baik maka akan meningkatkan sikap positif guru tersebut mengenai perilaku berbagi pengetahuan.

Hasil penelitian tentang norma subyektif ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nikdavoodi (2012), yang menyatakan bahwa norma subyektif mempengaruhi tingkah laku atau sikap karyawan yang berhubungan dengan kinerja dalam berorganisasi. Dengan adanya hubungan atau keterkaitannya, norma subyektif dan tingkah laku atau sikap mampu memberikan persepsi yang lebih baik. Selain itu dalam penelitian dari Kholoud (2015), membuktikan bahwa norma subyektif merupakan persepsi setiap individu terhadap sikap atau tingkah laku individu lain. Sikap individu sangat ditentukan oleh pemikiran atau norma subyektif karyawan.

Kepercayaan memiliki pengaruh pada tindakan guru, dimana hasil tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian dari Ibragimova *et al.*, (2012), Jik dan James (2009) dan Osmani *et al.*, (2014). Dari ketiga penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang diberikan kepercayaan karyawan terhadap sikap untuk melakukan suatu tindakan. Dalam penelitian tersebut juga menyatakan bahwa kepercayaan dan perilaku memiliki hubungan timbal balik yang dapat memperkuat satu sama lain. Manfaat timbal balik secara signifikan terkait dengan membangun kepercayaan yang memungkinkan berpengaruh terhadap sikap atau perilaku.

Sehingga dapat disimpulkan dari beberapa penelitian terdahulu bahwa norma subyektif dan kepercayaan memiliki pengaruh positif terhadap sikap pekerja, sedangkan dalam penelitian saat ini sikap yang dimaksud adalah tingkah laku maupun tindakan guru dalam niatnya untuk berbagi pengetahuan pada guru lain. Sehingga norma subyektif dan kepercayaan memiliki pengaruh positif terhadap sikap atau tindakan guru dalam niatnya untuk berbagi pengetahuan.

5. Pengaruh kepercayaan, sikap, dan norma subyektif pada niat untuk berbagi pengetahuan

Berdasarkan hasil dari Tabel 2 diketahui bahwa kepercayaan memiliki nilai CR pada niat untuk berbagi pengetahuan sebesar 2,626 dan nilai signifikansi sebesar 0,009, sedangkan sikap memiliki nilai CR pada niat untuk berbagi pengetahuan sebesar 2,687 dan nilai signifikansi sebesar 0,007 dan norma subyektif memiliki nilai CR pada niat untuk berbagi pengetahuan sebesar 2,395 dan nilai signifikansi sebesar 0,017.

Hasil di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepercayaan, sikap, dan norma subyektif berpengaruh positif pada niat untuk berbagi pengetahuan, sehingga **hipotesis 9, 10, dan 11 didukung** dalam penelitian ini. Fenomena ini

dapat terjadi karena seorang guru yang memiliki kepercayaan dan sikap bahwa berbagi pengetahuan itu baik maka akan meningkatkan niat guru tersebut untuk berbagi pengetahuan dengan sesama rekan kerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tan, (2011); Osmani *et al.*, (2014); Ali, et, al (2013); Fen Lin (2007); Chen et, al (2009); Mohsen et, al (2012); Ibragimova *et al.*, (2012); dan Shanshan (2013).

Kepercayaan diri seorang guru memiliki pengaruh pada niat guru untuk berbagi pengetahuan, hasil tersebut sama halnya dengan penelitian dari Tan, (2011) dan Osmani *et al.*, (2014) yang menyebutkan bahwa ketika kepercayaan datang, maka setiap individu tidak akan melukai satu sama lain, sebaliknya mereka akan berbagi pengetahuan satu dengan lainnya. Selain itu kepercayaan sebagai salah satu faktor dari berbagi pengetahuan yang melalui tingkah laku anggota organisasi yang mendukung atau memfasilitasi berbagi pengetahuan.

Tindakan atau sikap guru memiliki pengaruh positif terhadap niat untuk berbagi pengetahuan, hasil tersebut menjadi penguat pada penelitian terdahulu dari Ali, et, al (2013) yang menyatakan bahwa ketika seseorang membagi pengetahuannya, hal ini berarti seseorang itu telah meneruskan pengetahuan orang lain secara langsung, dan terus membantu menyebarkan pengetahuan secara lebih baik. Penelitian dari Fen Lin (2007) berpendapat bahwa sikap secara signifikan sangat berpengaruh terhadap tingkah laku karyawan. Selanjutnya, sikap individu karyawan juga berpengaruh terhadap niat untuk berbagi pengetahuan. Sehingga tindakan yang dilakukan untuk melakukan sesuatu dapat membantu dalam penyebaran pengetahuan ke obyek yang lebih luas.

Norma subyektif merupakan reaksi atau hasil dari tindakan seseorang, dimana norma subyektif memberikan pengaruh positif terhadap niatan guru untuk berbagi pengetahuan. Hasil tersebut menjadi penguat bagi penelitian sebelumnya dari Chen et, al (2009), yang menyatakan bahwa hubungan norma subyektif terhadap niat untuk berbagi pengetahuan menunjukkan pengaruh yang cukup signifikan. Selain itu penelitian dari Mohsen et, al (2012), yang menunjukkan bahwa norma subjektif juga penting dalam berbagi pengetahuan. Suasana organisasi yang positif mempengaruhi pembentukan norma subjektif dan akibatnya mempengaruhi niat individu untuk berbagi pengetahuan.

SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah penulis uraikan dengan menggunakan metode analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik tidak berpengaruh pada niat untuk berbagi pengetahuan.
2. Motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik berpengaruh pada sikap dan kepercayaan.
3. Kepercayaan dan norma subyektif berpengaruh pada sikap.
4. Kepercayaan, sikap, dan norma subyektif berpengaruh pada niat untuk berbagi pengetahuan.

Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini terbatas pada lembaga pendidikan yang berada pada naungan Muhammadiyah, yaitu SMP Muhammadiyah dan MTs Muhammadiyah. Sehingga tidak dapat digeneralisasikan pada yayasan maupun lembaga pendidikan yang lain.

2. Responden pada penelitian ini adalah seluruh guru SMP Muhammadiyah dan MTs Muhammadiyah sekabupaten Sukoharjo. Sehingga tidak dapat digeneralisasikan pada wilayah yang lain.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi lembaga terkait, hasil penelitian ini mungkin dapat dijadikan pembelajaran dalam membangun sebuah organisasi yang baik dan kuat untuk kedepannya. Karena dari berbagai aspek maupun faktor yang dijadikan sebagai variabel dapat menjadi bahan evaluasi lembaga, misalnya motivasi yang berperan penting dalam membantu meningkatkan rasa percaya diri dan sikap untuk berbagi pengetahuan. Norma subyektif sebagai harapan dari setiap individu untuk memberikan andil dalam memajukan/memperkaya konsep atau teori perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen secara luas.
2. Bagi para akademisi hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang pendidikan dan manajemen sekolah maupun lembaga. Karena dengan motivasi baik dari luar maupun dalam dan adanya norma subyektif yang berupa harapan yang dirasakan para guru maupun karyawan instansi dapat menciptakan suasana nyaman dan kondusif. Dalam hal ini yang dimaksud nyaman dan kondusif adalah lingkungan yang mendukung untuk bertukar pikiran maupun pengetahuan. Serta bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan sebagai referensi guna mengetahui tingkat sikap, kepercayaan maupun niat untuk berbagi pengetahuan. Selain itu tidak hanya faktor motivasi dan norma subyektif yang dapat dijadikan sebagai pengaruh bagi variabel dependennya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abduljalil, Khalil dan Zainuddin, Yuserrie. 2015. Intrinsic and Extrinsic as Attitude Factors towards Adoption of Accounting Information System (AIS) in Libyan SMEs. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*. Vol. 5, No. 1, January 2015, pp: 161-170.
- Ali, Nasr Isfahani, Akbar Nilipour, Tahereh Aghababapour, dan Mohammad Hasan Tanhaei. 2013. Studying the Impact of Attitude towards Knowledge Sharing on Employee' Happiness (Case Study: Employees of University of Isfahan). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. April 2013, Vol. 3, No. 4.
- Casebourne, Jo. 2014. *Motivation Matters in Public Sector Innovation*. London: Plough Place, London, EC4A 1DE.
- Chen, I. Y. L., Nian Shing Chen dan Kinshuk. 2009. Examining the Factors Influencing Participants' Knowledge Sharing Behavior in Virtual Learning Communities. *Educational Technology & Society*. Vol. 12, No. 1, pp: 134-148.
- Fen, Hsiu Lin. 2007. Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal of Information Science 2007*. Vol. 33, No. 135 originally published online 15 October 2007.
- Gagne, Marylene; Jacques, Forest; Maarten, Vansteenkiste; Laurence, Crevier-Braud; Anja, van den Broeck; Ann, Kristin, Aspeli; Jenny, Bellerose; Charles; Benabou; Emanuela; Chemolli, Stefan, Tomas, Güntert; Hallgeir, Halvari; Devani, Laksmi, Indiyastuti; Peter, A., Johnson; Marianne, Hauan, Molstad; Mathias, Naudin; Assane, Ndao; Anja, Hagen, Olafsen; Patrice, Roussel; Zheni, Wang; dan Cathrine, Westbye. 2015. The Multidimensional Work

- Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol. 24, No. 2, pp: 178-196.
- Gee, Woo Back, Robert W. Zmud, Young Gul Kim, dan Jae Nam Lee. 2005. Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces, and Organizational Climate. *MIS Quarterly*, Vol. 29, No. 1, pp. 87-111.
- Ibragimova, Bashorat, Shery D. Ryan, John C. Windsor dan Victor R. Prybutok. 2012. Understanding the Antecedents of Knowledge Sharing: An Organizational Justice Perspective. *The International Journal of an Emerging Transdiscipline*. Vol. 15, pp: 183-205.
- Jik, Yoon, Cho dan James L. Perry. Employee Motivations, Managerial Trustworthiness, and Work Attitudes. *Management Research Association Conference*, Columbus, OH, October 1-3, 2009.
- Kholoud, Al Qeisi dan Hanadi M. Al Zagheer. 2015. Determinants of Knowledge Sharing Behaviour among Personnel in Banking Industry. *International Journal of Business and Management*. Vol. 10, No. 4, pp: 49-59.
- Mafini, Chenedzai dan Nobukhosi Dlodlo. 2014. The relationship between extrinsic motivation, job satisfaction and life satisfaction amongst employees in a public organization. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*. Vol. 40, No. 1, Art. #1166, 13 pages.
- Mohsen, Sayyed Allameh, Ahmad Abedini, Javad Khazaei Pool, dan Ali Kazemi. 2012. An analysis of factors affecting staffs knowledge sharing in the central library of the University of Isfahan using the extension of Theory of Reasoned Action. *International Journal of Human Resource Studies*. Vol. 2. No. 1.
- Osmani, Mohammad, Abd Rozan Mohd Zaidi, dan Mehrbakhsh Nilashi. 2014. Motivational Factors, Trust and Knowledge Sharing in Organizations. *International Journal of Innovation and Scientific Research*. Vol. 12, No. 2, pp: 463-474.
- Paliszkievicz, Joanna. 2013. Organizational trust as a foundation for knowledge sharing and its influence on organizational performance. *Online Journal of Applied Knowledge Management A Publication of the International Institute for Applied Knowledge Management*. Vol. 1, No. 2.
- Ryan, M. Richard dan Edward L. Deci. 2000. Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*. Vol. 25, pp: 54-67.
- Shahzadi, Irran, Raja Mazhar dan Abdul Rauf Kashif 2015. Individual Motivational Factors of Optimistic Knowledge Sharing Behavior among University Academia. *The Business & Management Review*. Vol. 6, No. 1.
- Shanshan, Shang. 2013. An Integrated Model on Factors Influencing Knowledge Sharing. *International Journal of Digital Content Technology and its Applications (JDCTA)*. Vol. 7, No. 9.
- Tan, Christine Nya Ling. 2011. Cultur and Trust in Foresting Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*. Vol. 9, No. 4, pp: 328-339.
- Wang, Chee Kent Kam dan Su Ann Liew. 2015. *Determinants of Knowledge Sharing Culture in Malaysian Technology Firms*. Proceedings of 8th Asia-Pacific Business Research Conference 9-10 February 2015, Hotel Istana, Kuala Lumpur, Malaysia.
- Zhang, Xi. 2011. Cultural Influences on Explicit and Implicit Knowledge Sharing Behaviour in Virtual Teams. *International Journal of Computer Science & Information Technology (IJCSIT)*. Vol. 3, No. 4, August 2011.

